

Comissão Parlamentar de Trabalho, Segurança Social e
Inclusão
Assembleia da República
Palácio de S. Bento
1249-068 Lisboa

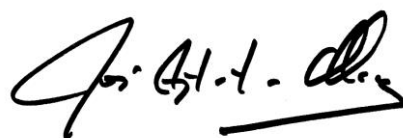
N/Ref. 62/GES/PS/Lisboa, 07.03.2023

Assunto: Apreciação do Projecto de Lei nº 500/XV/1ª (L) - Estabelece a criação de um valor convencional de referência para os rácios salariais nas empresas, e Projecto de Lei nº 505/XV/1ª (CH) - Aumenta a transparência nos anúncios de emprego e nas remunerações

Nos termos legais, junto se envia os pareceres da CGTP-IN aos Projectos de Lei em referência.

Com os melhores cumprimentos,

Pel'A Comissão Executiva
do Conselho Nacional da CGTP-IN



(José Augusto Oliveira)

Anexo: O citado no texto



APRECIACÃO PÚBLICA

Diplomas:

Projecto de Lei nº 500/XV/1ª (L) - Estabelece a criação de um valor convencional de referência para os rácios salariais nas empresas

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

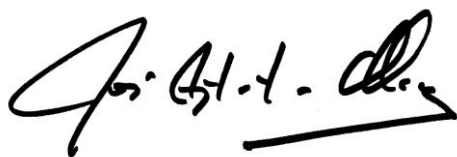
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 7 de Março de 2023

Assinatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. G. T. - D.', with a horizontal line underneath.

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



Projecto de Lei nº 500/XV/1ª (L)

Estabelece a criação de um valor convencional de referência para os rácios salariais nas empresas

(Separata nº 46, DAR, de 6 de Fevereiro de 2023)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

Este diploma visa combater as diferenças salariais nas empresas, mediante a criação de um valor convencional de referência para rácios salariais, que reduza o fosso salarial entre as remunerações das administrações e quadros das empresas e as dos restantes trabalhadores.

A CGTP-IN concorda que existem, de facto, diferenças abismais, que podemos mesmo classificar de escandalosas, entre os salários mais elevados e os salários mais baixos pagos nas empresas incluindo nas empresas do sector empresarial do Estado. É um facto que nunca falta dinheiro para pagar salários, indemnizações e pensões milionárias a administradores e gestores, ao passo que qualquer aumento do salário mínimo ou do salário médio é sempre classificado como incomportável e impossível, um prejuízo enorme para qualquer empresa.

Neste quadro, podemos compreender e valorizar a intenção de reduzir estas enormes diferenças salariais, que está subjacente a este Projecto de Lei.

No entanto, em nosso entender, falta ao Projecto uma dimensão que consideramos essencial, nomeadamente a garantia de que esta redução das diferenças salariais que se registam no seio das empresas se traduz num aumento real dos salários daqueles que menos ganham. Ou seja, a CGTP-IN considera que não é suficiente estabelecer mecanismos que reduzam a diferença entre os salários mais elevados e os salários mais baixos, mas é sobretudo necessário garantir que esta redução significa um aumento real dos salários mais baixos. De facto, mais relevante do que reduzir as remunerações mais elevadas é aumentar as remunerações mais baixas, uma vez que só o aumento dos salários, nomeadamente dos mais baixos, permite melhorar as condições de vida dos trabalhadores e das suas famílias.

Em conclusão, a CGTP-IN reconhece como positiva a intenção do Projecto, mas considera que se revela insuficiente para garantir o necessário aumento dos níveis salariais em Portugal.

7 de Março de 2023

APRECIACÃO PÚBLICA

Diplomas:

Projecto de Lei nº 505/XV/1ª - Aumenta a transparência nos anúncios de emprego e nas remunerações

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

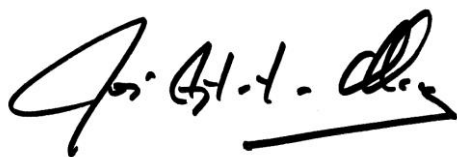
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 7 de Março de 2023

Assinatura



(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



Projecto de Lei nº 505/XV/1ª (CH)

Aumenta a transparência nos anúncios de emprego e nas remunerações

(Separata nº 46, DAR, de 6 de Fevereiro de 2023)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

Este Projecto de Lei tem dois objectivos distintos: por um lado, instituir a obrigatoriedade de incluir nos anúncios de emprego determinadas informações sobre as condições de trabalho, que permitam ao candidato a emprego escolher de modo mais informado as ofertas que mais se adaptam à sua situação; em segundo lugar, criar uma obrigação de as empresas informarem o Estado, de três em três anos, do número de trabalhadores e respectivas remunerações.

No que toca às informações a incluir nos anúncios de emprego, consideramos que a obrigatória inclusão nos anúncios de emprego de informação sobre aspectos da prestação de trabalho como a identificação clara do empregador, o tipo de vínculo contratual, a duração do contrato, nomeadamente se se tratar de contrato a termo, o local e horário de trabalho, a especificação das funções a desempenhar, o valor certo da retribuição base e outras componentes retributivas e a referência ao IRCT aplicável, pode ser relevante para os candidatos a emprego.

Porém, mais relevante ainda será intensificar a fiscalização dos anúncios de emprego divulgados pelas entidades competentes para o efeito, de forma a controlar eficazmente a sua conformidade com todos os requisitos legais, nomeadamente no que respeita à retribuição, à adequação e legalidade do tipo de vínculo e à não violação do princípio da igualdade no acesso ao emprego.

No que toca ao dever das entidades empregadoras informarem o Estado do número de trabalhadores e respectivas remunerações de três em três anos, recordamos que as empresas já têm o dever de prestar anualmente informação sobre a actividade social da empresa, incluindo remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal (Artigo 32º da Lei nº 105/2009, de 14 de Setembro, na redacção actual), pelo que a nova obrigação proposta neste Projecto seria redundante e menos útil já que prestada apenas trianualmente.

Neste quadro, o que importa é manter e aperfeiçoar a obrigação de prestação de informações já existente e garantir que toda a informação é prestada em pleno a todas as entidades que a devem receber, nomeadamente as associações sindicais.

7 de Março de 2023